

**Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22 мая 2023 г. N 32-КГПР23-4-К1 Дело по иску о перерасчете заработной платы направлена на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку отраслевое тарифное соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, и положения этого правового акта не могли быть проигнорированы ответчиком при установлении оплаты труда работникам предприятия**

8 июня 2023

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,  
судей Вавилычевой Т.Ю. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 22 мая 2023 г. кассационное представление заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Ткачёва Игоря Викторовича на решение Ртищевского районного суда Саратовской области от 8 декабря 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда от 24 марта 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 10 октября 2022 г.

по делу N 2-772/2021 Ртищевского районного суда Саратовской области по иску Ртищевского межрайонного прокурора Саратовской области, действующего в интересах истцов Авдеенко Натальи Геннадьевны, Авдошиной Елены Николаевны, Алакина Сергея Владимировича, Алибаева Гайрата Ганиевича, Андреевой Марины Николаевны, Ансимовой Жанны Александровны, Гагарина Сергея Юрьевича, Данилова Александра Ивановича, Дарвина Олега Васильевича, Демичева Андрея Федоровича, Евсюкова Алексея Тимофеевича, Захарова Сергея Викторовича, Ивакина Владимира Валерьевича, Ивакиной Ирины Викторовны, Ионкина Сергея Вячеславовича, Краснослободцева Петра Николаевича, Ларькова Николая Викторовича, Мельникова Александра Викторовича, Манзюкова Александра Евгеньевича, Маркиной Людмилы Николаевны, Матиевич Натальи Николаевны, Назаровой Галины Юрьевны, Ненаховой Светланы Яковлевны, Никитиной Натальи Викторовны, Орлова Александра Анатольевича, Орловой Аллы Викторовны, Почебут Вероники Александровны, Роговой Натальи Николаевны, Стаценко Юлии Юрьевны, Сучкова Дмитрия Валерьевича, Сушковой Любви Николаевны, Сысоева Андрея Юрьевича, Сысоевой Натальи Алексеевны, Тарасенкова Николая Павловича, Тимофеевой Ирины Валерьевны, Титова Владимира Владимировича, Филимоновой Любви Васильевны, Хавина Андрея Геннадьевича, Храмова Павла Николаевича, Царьковой Натальи Анатольевны, Шапкина Александра Николаевича, Шишлянникова Александра Викторовича, Яшкиной Марины Алексеевны (всего 43 истца), к Ртищевскому муниципальному унитарному предприятию "Теплотехник" о перерасчёте заработной платы, возложении обязанности выплачивать заработную плату в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы,

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., объяснения прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Русакова И.В., поддержавшего доводы кассационного представления заместителя Генерального прокурора Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Ртищевский межрайонный прокурор Саратовской области, действующий в интересах граждан Авдеенко Н.Г., Авдошиной Е.Н., Алакина С.В., Алибаева Г.Г., Андреевой М.Н.,

Ансимовой Ж.А., Гагарина С.Ю., Данилова А.И., Дарвина О.В., Евсюкова А.Т., Захарова С.В., Ивакина В.В., Ивакиной И.В., Ионкина С.В., Краснослободцева П.Н., Манзюкова А.Е., Ненаховой С.Я., Никитиной Н.В., Одинокова О.В., Орлова А.А., Орловой А.В., Почебут В.А., Роговой Н.Н., Стаценко Ю.Ю., Сушковой Л.Н., Сысоева А.Ю., Сысоевой Н.А., Тимофеевой И.В., Титова В.В., Филимоновой Л.В., Хавина А.Г., Храмова П.Н., Царьковой Н.А., Шапкина А.Н., Шишлянникова А.В. (далее - истцы, работники Ртищевского МУП "Теплотехник"), 23 июня 2021 г. обратился в суд с иском к Ртищевскому муниципальному унитарному предприятию "Теплотехник" (далее также - Ртищевское МУП "Теплотехник", предприятие) о перерасчёте заработной платы за январь-март 2021 года, возложении обязанности выплачивать заработную плату в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы, утверждённым Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения, Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 8 декабря 2016 г. (далее также - Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы, Отраслевое тарифное соглашение, Соглашение). Делу присвоен номер 2-773/2021.

С аналогичным иском к Ртищевскому МУП "Теплотехник" Ртищевский межрайонный прокурор Саратовской области 23 июня 2021 г. обратился в интересах Ларькова Н.В., Маркиной Л.Н., Матиевич Н.Н., Мельникова А.В., Назаровой Г.Ю., Сучкова Д.В., Яшкиной М.А. (о перерасчёте заработной платы за январь-март 2021 года) (дело N 2-772/2021), 23 августа 2021 г. - в интересах Демичева А.Ф., Тарасенкова Н.П. (о перерасчёте заработной платы за август 2020 г. - июль 2021 г.) (дело N 2-909/2021). Названные дела объединены судом в одно производство, делу присвоен N 2-772/2021.

В обоснование требований указано, что Ртищевской межрайонной прокуратурой в связи с обращениями работников Ртищевского МУП "Теплотехник" и по поручению прокуратуры Саратовской области была проведена проверка исполнения Ртищевским МУП "Теплотехник" трудового законодательства, в ходе которой установлено, что в нарушение статей 5, 9, 21, 22 Трудового кодекса Российской Федерации минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда в Ртищевском МУП "Теплотехник" не соответствует минимальной месячной тарифной ставке рабочих первого разряда по организациям жилищно-коммунального хозяйства, предусмотренной Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы. В адрес Ртищевского МУП "Теплотехник" прокурором было внесено представление о принятии мер к устранению выявленных нарушений трудового законодательства, которые предприятием устранены не были.

В суде первой инстанции ответчик исковые требования не признал.

Определением Ртищевского районного суда Саратовской области от 8 декабря 2021 г. принят отказ Одинокова О.В. от исковых требований к Ртищевскому МУП "Теплотехник" о перерасчёте заработной платы, возложении обязанности выплачивать заработную плату в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы, производство по гражданскому делу в части исковых требований Одинокова О.В. прекращено.

Решением Ртищевского районного суда Саратовской области от 8 декабря 2021 г. в удовлетворении исковых требований Ртищевского межрайонного прокурора Саратовской области в защиту прав и интересов Ларькова Н.В., Маркиной Л.Н., Яшкиной М.А. и других граждан к Ртищевскому МУП "Теплотехник" о перерасчёте заработной платы отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда от 24 марта 2022 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 10 октября 2022 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

В поданном в Верховный Суд Российской Федерации кассационном представлении заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Ткачёва И.В. ставится вопрос об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационного представления 3 февраля 2023 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 17 апреля 2023 г. кассационное представление с делом передано для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Истцы (работники Ртищевского МУП "Теплотехник"), представитель ответчика Ртищевского МУП "Теплотехник", представители третьих лиц по делу - администрации Ртищевского муниципального района Саратовской области и Государственной инспекции труда в Саратовской области, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, сведений о причинах неявки не представили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390<sup>12</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в их отсутствие.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационного представления, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит кассационное представление подлежащим удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 390<sup>14</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что при рассмотрении настоящего дела судами первой и апелляционной инстанций, а также кассационным судом общей юрисдикции были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что Ртищевское муниципальное унитарное предприятие "Теплотехник" является юридическим лицом, основной вид деятельности которого, по данным выписки из Единого государственного реестра юридических лиц от 13 апреля 2021 г., - производство пара и горячей воды (тепловой энергии) котельными. Этот вид деятельности в соответствии с приказом Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 27 апреля 2016 г. N 286/пр "Об утверждении собирательных классификационных группировок отрасли жилищно-коммунального хозяйства" отнесён к виду экономической деятельности "жилищно-коммунальное хозяйство".

Ртищевское МУП "Теплотехник" создано в целях обеспечения потребителей муниципального образования Ртищевского района Саратовской области услугами по отоплению и горячему водоснабжению, а также извлечения прибыли (пункт 1.1 Устава Ртищевского МУП "Теплотехник", утверждённого постановлением администрации Ртищевского муниципального района Саратовской области от 26 февраля 2007 г. N 234, далее - Устав Ртищевского МУП "Теплотехник").

Согласно пункту 1.3 Устава Ртищевского МУП "Теплотехник" предприятие является коммерческой организацией.

Предприятие осуществляет помимо прочего производство тепловой энергии котельными, передачу тепловой энергии, распределение тепловой энергии по тепловым сетям среди

потребителей, деятельность по обеспечению работоспособности котельных, тепловых сетей, поставку (продажу) тепловой энергии, эксплуатацию энергетических объектов, не находящихся на балансе предприятия, по договорам с собственниками данных энергетических объектов, услуги по сбору средств с населения и юридических лиц за поставленную тепловую энергию (пункт 2.3 Устава Ртищевского МУП "Теплотехник").

Деятельность Ртищевского МУП "Теплотехник" в соответствии с подпунктом "б" пункта 18 статьи 2 Федерального закона от 27 июля 2010 г. N 190-ФЗ "О теплоснабжении" подлежит тарифному регулированию.

Постановлением Комитета государственного регулирования тарифов Саратовской области от 23 ноября 2018 г. N 48/21 на период с 1 января 2019 г. по 31 декабря 2023 г. установлены и введены в действие тарифы на тепловую энергию для потребителей Ртищевского МУП "Теплотехник" по имущественному комплексу, эксплуатируемому на территории Ртищевского муниципального района, размер которых приведён в приложении N 1 к названному постановлению. Этим же постановлением установлены и введены в действие долгосрочные параметры регулирования Ртищевскому МУП "Теплотехник", устанавливаемые на долгосрочный период регулирования для формирования тарифов с использованием методов индексации установленных тарифов на 2019 - 2023 годы (приложение N 2 к названному постановлению).

Истцы Авдеенко Н.Г., Авдошина Е.Н., Алакин С.В., Алибаев Г.Г., Андреева М.Н., Ансимова Ж.А., Гагарин С.Ю., Данилов А.И., Дарвин О.В., Демичев А.Ф., Евсюков А.Т., Захаров С.В., Ивакин В.В., Ивакина И.В., Ионкин С.В., Краснослободцев П.Н., Ларьков Н.В., Мельников А.В., Манзюков А.Е., Маркина Л.Н., Матиевич Н.Н., Назарова Г.Ю., Ненахова С.Я., Никитина Н.В., Орлов А.А., Орлова А.В., Почебут В.А., Рогова Н.Н., Стаценко Ю.Ю., Сучков Д.В., Сушкова Л.Н., Сысоев А.Ю., Сысоева Н.А., Тарасенков Н.П., Тимофеева И.В., Титов В.В., Филимонова Л.В., Хавин А.Г., Храмов П.Н., Царькова Н.А., Шапкин А.Н., Шишлянников А.В., Яшкина М.А. состоят в трудовых отношениях с Ртищевским МУП "Теплотехник", а именно:

Авдеенко Н.Г. с 4 сентября 2018 г. в должности аппаратчика водоподготовки второго разряда (отдел производства тепловой энергии);

Авдошина Е.Н. в должности инженера по сбыту энергии (абонентский отдел);

Алакин С.В. с 13 апреля 2015 г. в должности электрогазосварщика на резке и ручной сварке третьего разряда (отдел производства тепловой энергии);

Алибаев Г.Г. с 6 апреля 2018 г. в должности водителя автомобиля ВАЗ-21213 "Нива" (отдел организации транспортного обслуживания);

Андреева М.Н. с 26 сентября 2016 г. в должности оператора котельной N 7 третьего разряда (отдел производства тепловой энергии);

Ансимова Ж.А. со 2 октября 2020 г. в должности оператора котельной второго разряда (отдел производства тепловой энергии);

Гагарин С.Ю. с 30 мая 2017 г. в должности слесаря-наладчика контрольно-измерительных приборов и автоматики третьего разряда (отдел производства тепловой энергии);

Данилов А.И. с 20 ноября 2018 г. в должности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (отдел производства тепловой энергии);

Дарвин О.В. с 6 апреля 2015 г. в должности электромонтёра по ремонту и обслуживанию электрооборудования пятого разряда (отдел производства тепловой энергии);

Демичев А.Ф. со 2 августа 2004 г. в должности слесаря по ремонту котельного оборудования третьего разряда котельной N 1;

Евсюков А.Т. с 1 ноября 2006 г. в должности слесаря котельного оборудования котельной N 18 третьего разряда (отдел производства тепловой энергии);

Захаров С.В. с 1 февраля 2003 г. в должности газоэлектросварщика пятого разряда;

Ивакин В.В. с 1 февраля 2003 г. в должности мастера котельных установок;

Ивакина И.В. в должности начальника абонентского отдела;

Ионкин С.В. с 1 февраля 2003 г. в должности слесаря первого разряда;

Краснослободцев П.Н. с 3 октября 2020 г. в должности оператора котельной третьего разряда (отдел производства тепловой энергии);

Ларьков Н.В. с 27 июля 2010 г. в должности водителя автомобиля (грузового до 5 т) ЗИЛ-431410 (бортовой) (отдел организации транспортного обслуживания);

Мельников А.В. с 1 апреля 2003 г. в должности мастера отдела транспортного обслуживания;

Манзюков А.Е. со 2 октября 2002 г. в должности оператора котельной третьего разряда (отдел производства тепловой энергии);

Маркина Л.Н. в должности оператора котельных установок второго разряда;

Матиевич Н.Н. с 29 апреля 2018 г. работает в должности оператора котельной (подменного) (отдел производства тепловой энергии);

Назарова (Рожкова) Г.Ю. с 12 октября 2010 г. в должности оператора котельной (подменного) первого разряда (отдел производства тепловой энергии);

Ненахова С.Я. с 1 февраля 2003 г. в должности оператора котельных установок третьего разряда;

Никитина Н.В. с 18 февраля 2021 г. в должности аппаратчика водоподготовки второго разряда (отдел производства тепловой энергии);

Орлов А.А. с 9 апреля 2019 г. в должности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (отдел производства тепловой энергии);

Орлова А.В. с 3 октября 2020 г. в должности оператора котельной третьего разряда (отдел производства тепловой энергии);

Почебут В.А. в должности инженера по сбыту энергии (абонентский отдел);

Рогова Н.Н. с 16 октября 2003 г. в должности сторожа склада;

Стаценко Ю.Ю. с 1 октября 2013 г. в должности техника-смотрителя (отдел ремонта и содержания конструктивных элементов жилых домов);

Сучков Д.В. с 20 июля 2020 г. в должности слесаря по ремонту котельного оборудования по пятому разряду (отдел производства тепловой энергии);

Сушкова Л.Н. с 27 апреля 2008 г. в должности оператора котельной N 5 третьего разряда (отдел производства тепловой энергии);

Сысоев А.Ю. с 1 июня 2017 г. в должности водителя автомобиля ГАЗ-53 (специальная мастерская) (отдел организации транспортного обслуживания);

Сысоева Н.А. с 26 сентября 2019 г. в должности сторожа (отдел банно-прачечного комбината);

Тарасенков Н.П. с 31 августа 2017 г. в должности слесаря по ремонту котельного оборудования четвёртого разряда (отдел производства тепловой энергии);

Тимофеева И.В. с 27 июня 2011 г. в должности контролёра-кассира (абонентский отдел);

Титов В.В. с 1 февраля 2003 г. в должности слесаря котельного оборудования пятого разряда;

Филимонова Л.В. с 1 февраля 2003 г. в должности подменного аппаратчика ХВО третьего разряда;

Хавин А.Г. с 16 января 2020 г. в должности слесаря-наладчика КИПиА шестого разряда;

Храмов П.Н. с 14 января 2019 г. в должности слесаря по ремонту котельного оборудования (отдел производства тепловой энергии);

Царькова Н.А. с 17 ноября 2005 г. в должности подменного оператора котельных установок первого разряда (отдел производства тепловой энергии);

Шапкин А.Н. с 15 ноября 2017 г. в должности слесаря по ремонту котельного оборудования четвёртого разряда (отдел производства тепловой энергии);

Шишлянников А.В. с 16 марта 2009 г. в должности электромонтёра по ремонту и обслуживанию электрооборудования пятого разряда (отдел обслуживания котельных управления образования);

Яшкина М.А. со 2 октября 2020 г. в должности оператора котельной первого разряда (отдел производства тепловой энергии).

Условиями трудовых договоров, заключённых между названными работниками и Ртищевским МУП "Теплотехник", в разделе об оплате труда в зависимости от конкретных должностей и разрядов предусмотрены: определённая часовая тарифная ставка (повременная оплата), тарифная ставка или оклад; индексация часовой тарифной ставки в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и коллективным договором предприятия; доплаты за работу в ночное время и в других случаях, предусмотренных коллективным договором предприятия, положением об оплате труда и трудовым законодательством; премия за месяц работы, вознаграждение за общие результаты за год; оплата за работу сверхурочно, в выходные и праздничные дни; выплата пособия по временной нетрудоспособности после предоставления работником больничного листа. В трудовых договорах также содержится условие о том, что месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В соответствии с пунктом 5.2 коллективного договора, заключённого представителем трудового коллектива Ртищевского МУП "Теплотехник" и директором Ртищевского МУП "Теплотехник" на период с 5 февраля 2018 г. по 4 февраля 2021 г., труд работников предприятия оплачивается повременно, сдельно или по иным формам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты. Соотношение тарифных ставок, условия премирования и конкретные размеры поощрительных выплат и прочих надбавок оговариваются в Положении об оплате труда (приложение N 4 к коллективному договору), устанавливаются работодателем по результатам труда работников и исходя из экономических возможностей и согласовываются с советом трудового коллектива. Положение об оплате труда не должно входить в противоречие с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации.

Из материалов дела следует, что минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда в Ртищевском МУП "Теплотехник" составляла в период с 1 июля 2020 г. по 30 июня 2021 г. - 6 329 руб. С 1 июля 2021 г. минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда в Ртищевском МУП "Теплотехник" составляет 6 582 руб.

8 декабря 2016 г. Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения и Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения принято Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы (далее также - Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы, Отраслевое тарифное соглашение, Соглашение), которое 28 декабря 2016 г. прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости. 13 января 2017 г. названное отраслевое тарифное соглашение было размещено на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации вступило в силу с 1 января 2017 г. и дополнительными соглашениями, утверждёнными Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения и Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 27 февраля 2018 г., 3 августа 2018 г., действие этого соглашения пролонгировано до 31 декабря 2022 г. включительно.

Согласно пункту 2.3 Отраслевого тарифного соглашения минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается согласно приложению N 1 к Отраслевому тарифному соглашению. Заработная плата работника, рассчитанная на основании минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, не может быть менее законодательно установленного в субъекте Российской Федерации минимального размера оплаты труда и величины прожиточного минимума на душу населения, установленных законами субъектов Российской Федерации.

В приложении N 1 к Отраслевому тарифному соглашению установлены минимальные месячные тарифные ставки рабочих первого разряда по организациям жилищно-коммунального хозяйства, размер которых для организаций коммунального теплоснабжения составлял: на 1 января 2017 г. - 9 526 руб., на 1 января 2018 г. - 9 907 руб., на 1 января 2019 г. - 10 303 руб.

С 1 января 2020 г. минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда по организациям жилищно-коммунального хозяйства составляла 10 746 руб., с 1 января 2021 г. - 11 154 руб. (письмо Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения от 15 марта 2019 г. N 01/56-В, информация Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения от 14 марта 2019 г. N 24-АК/2019 "Об индексации минимальных месячных тарифных ставок рабочих первого разряда по организациям жилищно-коммунального хозяйства на 2020-2022 годы").

Пунктом 10.3 Отраслевого тарифного соглашения определено, что оно распространяется на всех членов отраслевого объединения работодателей, на организации, не являющиеся членами объединения работодателей, но уполномочивших объединение работодателей от их имени заключить Соглашение.

После заключения Соглашения к нему могут присоединиться любые работодатели, в том числе добровольно, либо организации жилищно-коммунального хозяйства, на которые распространено действие Соглашения на основании письма Министра труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 февраля 2017 г. N 14-4/10/В-835, с официальным предложением организациям жилищно-коммунального хозяйства присоединиться к Отраслевому тарифному соглашению в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы или представить в 30-дневный срок мотивированный отказ. Такое присоединение оформляется по решению сторон соглашения соглашением о присоединении в соответствии с установленным сторонами порядком (абзац первой пункта 10.4 Отраслевого тарифного соглашения).

Если работодатели, осуществляющие деятельность в сфере ЖКХ, в течение 30-ти календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то Соглашение считается распространённым на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций (с указанием оснований отказа, согласно критериям, установленным Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений или иным уполномоченным на это органом) работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющим работников данного работодателя с поддержкой отказа. В соответствии с частью 3 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается, что без совместного решения об отказе он не является мотивированным (абзац третий пункта 10.8 Отраслевого тарифного соглашения).

Как установлено судом и не оспаривалось Ртищевским МУП "Теплотехник", в 30-дневный срок со дня официального опубликования Отраслевого тарифного соглашения Ртищевское МУП "Теплотехник" не представило в уполномоченный федеральный орган исполнительной власти письменный мотивированный отказ присоединиться к этому соглашению.

Из материалов дела также следует, что по поручению прокуратуры Саратовской области Ртищевской межрайонной прокуратурой проведена проверка исполнения трудового законодательства Ртищевским МУП "Теплотехник", в ходе которой было установлено, что в нарушение статей 5, 9, 21, 22 Трудового кодекса Российской Федерации в Ртищевском МУП "Теплотехник" (организации коммунального теплоснабжения) месячный оклад (месячная тарифная ставка рабочих) слесаря-наладчика КИПиА, слесаря-электрика по

ремонт электрооборудования, газосварщиков, токаря, слесарей по ремонту котельного оборудования, операторов котельных, аппаратчиков водоподготовки, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, мастера, слесарей по обслуживанию тепловых сетей не соответствует Отраслевому тарифному соглашению в жилищно-коммунальной сфере Российской Федерации на 2017-2019 годы.

По результатам проверки 25 ноября 2020 г. заместителем прокурора Ртищевской межрайонной прокуратуры в адрес директора Ртищевского МУП "Теплотехник" направлено представление с требованием принять необходимые меры к устранению нарушений действующего законодательства в части несоответствия размера минимальной месячной ставки рабочих первого разряда в Ртищевском МУП "Теплотехник" размеру минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, установленному Отраслевым тарифным соглашением, недопущению нарушений впредь.

25 декабря 2020 г. директором Ртищевского МУП "Теплотехник" заместителю Ртищевского межрайонного прокурора был дан ответ о рассмотрении названного представления, где сообщено, что выявленные в ходе проверки нарушения закона находятся в процессе устранения, и со ссылкой на пункт 1.9 Отраслевого тарифного соглашения отмечено, что Ртищевское МУП "Теплотехник" находится в тяжёлом финансовом положении и не имеет собственных средств для соблюдения условий Отраслевого тарифного соглашения.

Для проверки доводов сторон спора о нарушении прав работников Ртищевского МУП "Теплотехник" на выплату им в полном объёме заработной платы по ходатайству Ртищевского межрайонного прокурора определением Ртищевского районного суда Саратовской области от 28 августа 2021 г. по делу назначена судебная бухгалтерская экспертиза, производство которой поручено обществу с ограниченной ответственностью "Федерация экспертов Саратовской области".

Определением Ртищевского районного суда Саратовской области от 18 октября 2021 г. в связи с объединением дел с номерами 2-772/2021 и 2-909/2021 для производства расчёта разницы фактически выплаченной заработной платы Демичеву А.Ф., Тарасенкову Н.П. с заработной платой, которая должна выплачиваться им в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением, по делу назначена дополнительная судебная бухгалтерская экспертиза, производство которой поручено обществу с ограниченной ответственностью "Федерация экспертов Саратовской области".

Согласно заключению судебной бухгалтерской экспертизы от 23 ноября 2021 г. порядок формирования фонда оплаты труда в Ртищевском МУП "Теплотехник" с 1 мая 2020 г. по 30 апреля 2021 г. соответствует коллективному договору и локальным нормативным актам, утверждённым в рамках коллективного договора, однако разработанные и применяемые с 1 мая 2020 г. по 30 апреля 2021 г. Ртищевским МУП "Теплотехник" локальные нормативные акты не соответствуют требованиям Трудового кодекса Российской Федерации в части неприменения минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, установленной Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы.

В данном заключении судебной бухгалтерской экспертизы сделан вывод о том, что система оплаты труда в Ртищевском МУП "Теплотехник", установленная коллективным договором, в части компенсационных и стимулирующих выплат соответствует требованиям Отраслевого тарифного соглашения. Несоответствие требованиям экспертизой установлено в части применяемых для расчёта вознаграждения за труд тарифных ставок, которые значительно ниже, чем минимальные месячные тарифные ставки рабочих первого разряда, утвержденные приложением N 1 к Отраслевому тарифному соглашению в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы, с учётом информации, содержащейся в письме председателя Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения от 15 марта 2019 г. N 01/56-В, информации президента Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения от 14



марта 2019 г. N 24-АК/2019 "Об индексации минимальных месячных тарифных ставок рабочих первого разряда по организациям жилищно-коммунального хозяйства на 2020-2022 годы".

В заключении судебной бухгалтерской экспертизы также отмечено, что разница между фактически выплаченной заработной платой работникам Ртищевского МУП "Теплотехник" за период с 30 июня 2020 г. по 30 апреля 2021 г. и размером заработной платы, определённым в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы, составляет 2 196 631,93 руб. Общая величина дополнительных расходов Ртищевского МУП "Теплотехник", которые включают сумму доначисленной заработной платы и страховых взносов, составит 3 340 816,30 руб.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Ртищевского межрайонного прокурора Саратовской области в защиту прав и законных интересов 43 работников Ртищевского МУП "Теплотехник" о перерасчёте заработной платы в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением, суд первой инстанции сослался на статьи 129, 132, 133, 134, 135 Трудового кодекса Российской Федерации и пришёл к выводу о том, что положения Отраслевого тарифного соглашения работодателем Ртищевским МУП "Теплотехник" не нарушены, заработная плата начислялась и выплачивалась работникам Ртищевского МУП "Теплотехник" в спорные периоды (Демичеву А.Ф., Тарасенкову Н.П. в период с августа 2020 г. по июль 2021 г., остальным истцам в период с января по март 2021 г.) в соответствии с условиями трудовых договоров, размер заработной платы истцов превышал установленный законом минимальный размер оплаты труда в Саратовской области, а также средний размер заработной платы по отрасли.

При этом суд первой инстанции указал, что согласно заключению судебной бухгалтерской экспертизы от 23 ноября 2021 г. порядок формирования фонда оплаты труда Ртищевского МУП "Теплотехник" с 1 мая 2020 г. по 30 апреля 2021 г. соответствует коллективному договору и локальным нормативным актам, утверждённым в рамках коллективного договора. Начисление заработной платы производилось в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами, утверждёнными в рамках коллективного договора. Система оплаты труда, установленная коллективным договором в части компенсационных и стимулирующих выплат, соответствует требованиям Отраслевого тарифного соглашения.

Суд первой инстанции полагал, что, поскольку установленные тарифы для потребителей и долгосрочные параметры регулирования тарифов не учитывали расходы Ртищевского МУП "Теплотехник" на оплату труда, предусмотренные Отраслевым тарифным соглашением, то в силу пункта 1.9 Соглашения работодатель вправе корректировать расходы на оплату труда с учётом действующих региональных соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов предприятия без учёта расходов работодателей, предусмотренных Отраслевым тарифным соглашением. В этом случае на работодателя возлагается обязанность обеспечивать уровень минимальной оплаты труда работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже размера минимального уровня оплаты труда, установленного в субъекте Российской Федерации.

Суд первой инстанции отметил, что установленные регулирующим органом тарифы на тепловую энергию отвечают принципу соблюдения баланса экономических интересов теплоснабжающей организации и интересов потребителей, при этом превышение утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации среднего индекса размера вносимой гражданами платы за коммунальные услуги недопустимо.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнив их суждением о том, что действия по установлению работникам заработной платы относятся к исключительным полномочиям работодателя, в связи с чем размеры тарифных ставок (должностных окладов) не могут быть установлены

судом. Заключая трудовые договоры с ответчиком, истцы были ознакомлены с условиями труда и размером заработной платы, добровольно подписали трудовые договоры, согласившись с указанными в них условиями. Каких-либо доказательств, подтверждающих принуждение истцов к заключению трудовых договоров, в ходе рассмотрения дела не представлено.

Судебная коллегия по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции признала выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными и обоснованными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

1. К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации относит в том числе сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, социальное партнёрство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Согласно статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется: трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права; иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путём заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (часть 1 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (часть 2 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части 3 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации все работодатели (физические и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия

коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абзац второй части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью 1 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнёрства в пределах их компетенции.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения (часть 4 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнёрства (часть 8 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации).

Содержание и структура соглашения определяются по договорённости между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия соглашения и порядке осуществления контроля за его выполнением (часть 1 статьи 46 Трудового кодекса Российской Федерации).

В части 2 статьи 46 Трудового кодекса Российской Федерации приведены взаимные обязательства сторон, которые могут быть включены в соглашение, в числе которых вопросы оплаты труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения заработной платы и размера её условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в её условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы).

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением (часть 1 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трёх лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трёх лет (часть 2 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации).

Соглашение действует в отношении: всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключённого в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением; работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения; органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств (часть 3 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации).

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях 3 и 4 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 5 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации).

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников (часть 6 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации).

Соглашением может быть предусмотрено, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя (часть 7 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации).

По предложению сторон заключённого на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования (часть 8 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространённым на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя (часть 9 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьёй 49 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что изменение и дополнение соглашения производится в порядке, установленном данным кодексом для заключения соглашения, либо в порядке, установленном соглашением.

Исходя из приведённых положений Трудового кодекса Российской Федерации:

регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется не только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и в договорном порядке путём заключения полномочными представителями работников и работодателей коллективных договоров, соглашений;

соглашение о регулировании социально-трудовых отношений и общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений может быть заключено представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальных уровнях социального партнёрства. В силу статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации такое соглашение является правовым актом и, по смыслу изложенных норм Трудового кодекса Российской Федерации, регулирует трудовые отношения наравне с Трудовым кодексом Российской Федерации;

если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ

присоединиться к нему, то соглашение считается распространённым на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и является для них обязательным; содержание и структура соглашения определяются по договорённости между представителями сторон соглашения. При этом, статья 46 Трудового кодекса Российской Федерации, определяющая содержание и структуру соглашения, будучи правовой основой для установления в соглашении обязательств работодателя и работников, предписывает, что в соглашение могут включаться взаимные обязательства его сторон по вопросам оплаты труда, в том числе установление минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также обязательства по гарантиям, компенсациям и льготам работникам; в отраслевом соглашении как в одном из видов соглашений, заключаемом представителями работников и работодателей и являющимся правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников определённой отрасли, могут быть предусмотрены в том числе обязательства сторон соглашения об оплате труда работников, в частности об установлении размера минимальной тарифной ставки, которые подлежат применению работодателями при возникновении обстоятельств, оговорённых в таком соглашении; в тех случаях, когда по причинам экономического, технологического, организационного характера работодатель не имеет возможности реализовать отдельные условия соглашения, он вместе с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Соответственно, если действие соглашения в отношении работодателя, на которого оно распространяется, не приостановлено, условия такого соглашения как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения, подлежат применению работодателями в трудовых отношениях с работниками.

2. Трудовые отношения согласно абзацу первому статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с названным кодексом.

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по определённой трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя (часть 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации).

Одним из обязательных условий трудового договора являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (абзац пятый части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно части 1 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта

компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть 3 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (часть 1 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 5 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Тарифные системы оплаты труда - это системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий (часть 1 статьи 143 Трудового кодекса Российской Федерации).

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты (часть 2 статьи 143 Трудового кодекса Российской Федерации).

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учётом профессиональных стандартов, а также с учётом государственных гарантий по оплате труда (часть 9 статьи 143 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из изложенного следует, что определённые трудовым договором условия оплаты труда работника не могут носить произвольный характер. Эти условия должны отвечать действующей у работодателя системе оплаты труда, которая устанавливается с учётом положений коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом трудовые договоры не могут содержать условий, в том числе по оплате труда, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, а также по сравнению с соглашениями, заключаемыми полномочными представителями работников и работодателей в рамках социального партнёрства.

Следовательно, если в соглашение, заключённое полномочными представителями работников и работодателей в рамках социального партнёрства, включены обязательства сторон по вопросам оплаты труда, в том числе по установлению размеров минимальных тарифных ставок, и это соглашение распространяется на данного работодателя, то условия такого соглашения подлежат применению работодателем при установлении работнику заработной платы. При этом условия оплаты труда работника, предусмотренные в трудовом договоре, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями оплаты труда, определёнными в названном соглашении.

3. Таким соглашением, заключённым полномочными представителями работников и работодателей в рамках социального партнёрства, действие которого распространяется на

Ртищевское муниципальное унитарное предприятие "Теплотехник", является Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы<sup>1</sup>.

-----  
<sup>1</sup> Дополнительными соглашениями, утверждёнными Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения и Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 27 февраля 2018 г., 3 августа 2018 г., действие Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 года пролонгировано до 31 декабря 2022 года.

-----  
В пункте 1.2 Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве на 2017-2019 годы указано, что данное соглашение - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между полномочными представителями работников и работодателей организаций, на которые распространяется действие соглашения, вне зависимости от форм собственности организаций, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющий права, обязанности и ответственность сторон социального партнёрства. Соглашение направлено на совершенствование системы взаимоотношений и согласования интересов между работниками, органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями по вопросам регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними экономических отношений в жилищной и коммунальной сферах, а также на повышение эффективности работы организаций жилищно-коммунального хозяйства (далее - организации), на реализацию социально-экономических, трудовых прав и законных интересов работников данной отрасли.

Согласно пункту 1.7 Отраслевого тарифного соглашения непосредственное регулирование социально-трудовых отношений в организациях осуществляется на основании коллективных договоров, заключённых в соответствии с настоящим соглашением сторонами социального партнёрства организаций. В случае заключения в организации коллективного договора на основании настоящего соглашения нормы соглашения действуют в отношении сторон социального партнёрства организации в полном объёме. Коллективные договоры, заключаемые в организациях, а также региональные отраслевые тарифные соглашения должны соответствовать законодательству Российской Федерации и настоящему соглашению.

Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров, региональных отраслевых соглашений и индивидуальных трудовых договоров для организаций, на которые оно распространяется. Коллективные договоры в организациях не могут включать в себя условия, ухудшающее положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными настоящим соглашением. Настоящее соглашение не ограничивает права организаций в расширении социальных гарантий работникам за счёт собственных средств (абзац первый пункта 1.8 Отраслевого тарифного соглашения).

В случае отсутствия коллективного договора настоящее соглашение имеет прямое действие в организациях, на которые оно распространяется и присоединившихся к нему в установленном порядке (абзац второй пункта 1.8 Отраслевого тарифного соглашения).

Пунктом 1.9 Отраслевого тарифного соглашения определено, что в соответствии с законодательством Российской Федерации расходы работодателей, предусмотренные настоящим соглашением, учитываются федеральными органами исполнительной власти Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе органами в области государственного регулирования тарифов на водоснабжение, газоснабжение, электрическую, тепловую энергию, органами местного самоуправления при установлении регулируемых тарифов на жилищно-коммунальные

услуги, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими нерегулируемую деятельность (абзац первый названного пункта Отраслевого тарифного соглашения).

В случае установления регулируемыми органами тарифов на водоснабжение, газоснабжение, электрическую и тепловую энергию, на иные жилищно-коммунальные услуги без учёта расходов работодателей, предусмотренных настоящим соглашением, работодатели вправе корректировать расходы на оплату труда с учётом действующих региональных соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов организаций. При этом работодатель должен обеспечивать уровень минимальной оплаты труда работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже размера минимального уровня оплаты труда, установленного в субъекте Российской Федерации (абзац второй пункта 1.9 Отраслевого тарифного соглашения).

Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия соглашения, улучшающие социально-экономическое положение работников, дополняют действие соответствующих положений соглашения с момента вступления их в силу (пункт 1.11 Отраслевого тарифного соглашения).

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников (пункт 1.12 Отраслевого тарифного соглашения).

Разделом 2 "Оплата труда" Отраслевого тарифного соглашения (пункты 2.1-2.13) определены основные положения об оплате труда работников. В числе таких положений - минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда.

В соответствии с абзацем первым пункта 2.3 Отраслевого тарифного соглашения минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается согласно приложению N 1 к настоящему Соглашению.

Заработная плата работника, рассчитанная на основании минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, не может быть менее законодательно установленного в субъекте Российской Федерации минимального размера оплаты труда и величины прожиточного минимума на душу населения, установленных законами субъектов Российской Федерации (абзац второй пункта 2.3 Отраслевого тарифного соглашения).

В зависимости от финансового и экономического состояния организации работодатель вправе установить в организации минимальную месячную тарифную ставку в размере, превышающем величину, предусмотренную пунктом 2.3 Отраслевого соглашения (пункт 2.3.2 Отраслевого тарифного Соглашения).

Минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда уточняется сторонами по итогам года и устанавливается в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики (абзац первый пункта 2.4 Отраслевого тарифного соглашения).

Согласно пункту 10.3 Отраслевого тарифного соглашения оно распространяется на всех членов отраслевого объединения работодателей, на организации, не являющиеся членами объединения работодателей, но уполномочивших объединение работодателей от их имени заключить соглашение.

После заключения соглашения к нему могут присоединиться любые работодатели, в том числе добровольно, либо организации ЖКХ, на которые распространено действие соглашения на основании письма Министра труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 февраля 2017 г. N 14-4/10/В-835 с официальным предложением организациям ЖКХ присоединиться к отраслевому тарифному соглашению или предоставить в 30-дневный срок мотивированный отказ. Такое присоединение оформляется по решению сторон Соглашения соглашением о присоединении в соответствии с



установленным сторонами порядком (абзац первый пункта 10.4 Отраслевого тарифного соглашения).

Из положений Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы следует, что оно распространяется на работодателей системы жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, к числу которых относится Ртищевское МУП "Теплотехник", осуществляющее деятельность в сфере коммунального теплоснабжения. Отраслевым тарифным соглашением определены положения об оплате труда, о трудовых гарантиях и о льготах работникам, осуществляющим трудовую деятельность в отрасли жилищно-коммунального хозяйства. В числе положений об оплате труда - установленный этим соглашением размер минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), на основании которого подлежит расчёту заработная плата работника. Работодатель, на которого распространяется действие Отраслевого тарифного соглашения, обязан соблюдать и выполнять условия этого соглашения об оплате труда работников организации, в частности о размере минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), установленной таким соглашением.

4. Согласно части 1 статьи 381 Трудового кодекса Российской Федерации индивидуальный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 382 Трудового кодекса Российской Федерации).

В настоящем случае такой спор о применении к трудовым отношениям работников Ртищевского МУП "Теплотехник" Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы и о соответствии размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, применяемой в Ртищевском МУП "Теплотехник" при исчислении заработной платы работников этой организации, минимальной месячной тарифной ставке рабочего первого разряда, установленной названным соглашением, возник между работниками Ртищевского МУП "Теплотехник" и работодателем - Ртищевским МУП "Теплотехник".

Однако приведённые положения Трудового кодекса Российской Федерации о правовом регулировании трудовых отношений, о порядке установления заработной платы работникам и положения Отраслевого тарифного соглашения о действии данного соглашения, об оплате труда, определённой данным соглашением, судом первой инстанции были неправильно истолкованы и применены к спорным отношениям сторон, вследствие чего вывод суда первой инстанции об отказе в удовлетворении иска Ртищевского межрайонного прокурора Саратовской области, поданного в защиту прав и законных интересов работников Ртищевского МУП "Теплотехник" о перерасчёте заработной платы в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением, нельзя признать правомерным.

Судом первой инстанции не учтено, что в силу статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 1.2 Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы это соглашение является правовым актом и регулирует трудовые отношения наравне с Трудовым кодексом Российской Федерации, Ртищевское МУП "Теплотехник" в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования этого соглашения не представило в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной

политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к Соглашению, в связи с чем это соглашение, равно как и положения в нём об оплате труда, в частности о размере минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), является для Ртищевского МУП "Теплотехник" обязательным.

Суждение суда первой инстанции о том, что, поскольку установленные тарифы для потребителей и долгосрочные параметры регулирования тарифов не учитывали расходы Ртищевского МУП "Теплотехник" на оплату труда, предусмотренные Отраслевым тарифным соглашением, то в силу пункта 1.9 Соглашения работодатель вправе корректировать расходы на оплату труда с учётом действующих региональных соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов предприятия без учёта расходов работодателей, предусмотренных Отраслевым тарифным соглашением, является ошибочным.

Суд первой инстанции, давая такое толкование пункту 1.9 Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации, привёл только положения абзаца второго данного пункта Соглашения о том, что в случае установления регулируемыми органами тарифов на водоснабжение, газоснабжение, электрическую и тепловую энергию, на иные жилищно-коммунальные услуги без учёта расходов работодателей, предусмотренных Соглашением, работодатели вправе корректировать расходы на оплату труда с учётом действующих региональных соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов организаций.

При этом суд первой инстанции не принял во внимание, что положения абзаца второго пункта 1.9 Соглашения подлежали истолкованию и применению в системном единстве с предписаниями абзаца первого пункта 1.9 этого же соглашения, которыми установлено, что в соответствии с законодательством Российской Федерации расходы работодателей, предусмотренные названным соглашением, учитываются федеральными органами исполнительной власти Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе органами в области государственного регулирования тарифов на водоснабжение, газоснабжение, электрическую, тепловую энергию, органами местного самоуправления при установлении регулируемых тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими нерегулируемую деятельность.

По смыслу взаимосвязанных положений абзаца первого пункта 1.9 Отраслевого тарифного соглашения об учёте расходов работодателей, предусмотренных Соглашением, при установлении регулируемых тарифов в сфере жилищно-коммунального хозяйства и абзаца второго пункта 1.9 Соглашения о праве работодателей корректировать расходы на оплату труда с учётом действующих региональных соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов организаций, в случае установления регулируемыми органами тарифов на жилищно-коммунальные услуги без учёта расходов работодателей, предусмотренных названным соглашением, такое право работодателя предусмотрено для тех случаев, когда регулируемыми органами тарифы на водоснабжение, газоснабжение, электрическую и тепловую энергию, на иные жилищно-коммунальные услуги были установлены до вступления в силу названного отраслевого тарифного соглашения. Иное истолкование взаимосвязанных положений абзацев первого и второго пункта 1.9 Отраслевого тарифного соглашения ведёт к искажению действительного смысла названного пункта Соглашения, ограничению применения в трудовых отношениях положений Соглашения и, как следствие, к нарушению прав работников на получение заработной платы в соответствии с действующим правовым регулированием, незаконному лишению работников причитающихся им денежных средств.

Вследствие неправильного истолкования пункта 1.9 Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы суд первой

инстанции не дал надлежащей правовой оценки тому, что Соглашение, действие которого распространяется на Ртищевский МУП "Теплотехник", вступило в силу с 1 января 2017 г. и, поскольку Ртищевское МУП "Теплотехник" не представило в уполномоченный федеральный орган исполнительной власти письменный мотивированный отказ присоединиться к Отраслевому тарифному соглашению и в установленной законом процедуре действие этого соглашения или его отдельных положений в отношении Ртищевского МУП "Теплотехник" не приостановлено, с 1 января 2017 г. положения Отраслевого тарифного соглашения подлежали применению Ртищевским МУП "Теплотехник" при определении расходов на оплату труда работников предприятия, тарифы же на тепловую энергию и долгосрочные параметры регулирования для потребителей Ртищевского МУП "Теплотехник" установлены 23 ноября 2018 г. (постановление Комитета государственного регулирования тарифов Саратовской области N 48/21). При установлении тарифов и долгосрочных параметров регулирования для потребителей Ртищевского МУП "Теплотехник" расходы на заработную плату работников Ртищевского МУП "Теплотехник" были определены без учёта положений Отраслевого тарифного соглашения, что не освобождает работодателя от обязанности соблюдать положения Отраслевого тарифного соглашения как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения и устанавливающего общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли.

Что касается вывода суда первой инстанции, положенного в основу решения об отказе в удовлетворении исковых требований Ртищевского межрайонного прокурора Саратовской области, о том, что установленные регулирующим органом тарифы на тепловую энергию отвечают принципу соблюдения баланса экономических интересов теплоснабжающей организации и интересов потребителей, то этот вывод суда первой инстанции является неправомерным.

Вопрос о соответствии установленных регулирующим органом тарифов на тепловую энергию требованиям закона не относится к предмету заявленного по настоящему делу иска о перерасчёте работникам предприятия (истцам по делу) заработной платы в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением и о возложении на Ртищевское МУП "Теплотехник" обязанности выплачивать работникам данного предприятия (истцам по делу) заработную плату с учётом названного соглашения. Разрешая этот вопрос (о соответствии установленных тарифов законодательству о тарифном регулировании), суд первой инстанции в нарушение положений части 3 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации вышел за пределы заявленных исковых требований, не приведя при этом какого-либо правового обоснования необходимости рассмотрения в рамках настоящего спора вопроса о правомерности и законности установления тарифов на тепловую энергию для потребителей Ртищевского МУП "Теплотехник" на территории Ртищевского муниципального района Саратовской области.

Доводы суда первой инстанции, приведённые в обоснование отказа в удовлетворении иска, о том, что размер заработной платы работников Ртищевского МУП "Теплотехник" в спорные периоды был выше минимального размера оплаты труда по Саратовской области, противоречат правовому регулированию вопросов оплаты труда, согласно которому условия оплаты труда должны соответствовать действующей у работодателя системе оплаты труда, которая устанавливается с учётом положений трудового законодательства, коллективного договора, соглашений, в данном случае - Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы, локальных нормативных актов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при этом условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Судом первой инстанции, указавшим на то, что размер заработной платы работников Ртищевского МУП "Теплотехник" в спорные периоды был выше минимального размера оплаты труда по Саратовской области, не принято во внимание, что Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 г. в силу нормативных предписаний статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, и положения этого правового акта не могли быть проигнорированы Ртищевским МУП "Теплотехник" при установлении оплаты труда работникам предприятия. Кроме того, в силу положений части 1 статьи 132 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных названным кодексом.

Суд первой инстанции, ссылаясь в обоснование вывода о том, что начисление заработной платы работникам Ртищевского МУП "Теплотехник" производилось в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами, утверждёнными в рамках коллективного договора, на заключение проведённой по делу судебной бухгалтерской экспертизы от 23 ноября 2021 г., в нарушение положений статей 67, 86 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не привёл мотивы, по которым выводы экспертизы о том, что разработанные и применяемые с 1 мая 2020 г. по 30 апреля 2021 г. Ртищевским МУП "Теплотехник" локальные нормативные акты не соответствуют требованиям Трудового кодекса Российской Федерации в части неприменения минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, установленной Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы, были судом отклонены.

При таких обстоятельствах вывод суда первой инстанции об отказе в удовлетворении исковых требований, заявленных Ртищевским межрайонным прокурором Саратовской области в интересах работников Ртищевского МУП "Теплотехник", о перерасчёте заработной платы в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы нельзя признать соответствующим закону.

6. Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционному представлению Ртищевского межрайонного прокурора Саратовской области, не установил каких-либо нарушений норм материального и процессуального права, допущенных судом первой инстанции при рассмотрении дела, согласился с выводами суда первой инстанции и, отклоняя доводы апелляционного представления, в нарушение положений пункта 5 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не привёл мотивов, по которым отклонил эти доводы и не применил законы и иные нормативные правовые акты, на которые ссылался заявитель апелляционного представления.

Суждение суда апелляционной инстанции о том, что действия по установлению работникам размера заработной платы относятся к исключительным полномочиям работодателя, в связи с чем размеры тарифных ставок (должностных окладов) не могут быть определены судом, является неправомерным, поскольку в силу приведённого правового регулирования отношений, связанных с оплатой труда работника, заработная плата конкретного работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда, которая разрабатывается на основе требований трудового законодательства и должна гарантировать работнику определение размера его заработной платы с учётом закреплённых в законодательстве критериев. Следовательно, установление работодателем работнику заработной платы, включая размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, не может носить произвольный характер и определяться работодателем по своему усмотрению, то есть без учёта регулирующих трудовые отношения норм трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права, а также заключённых полномочными представителями работников и работодателей в рамках социального партнёрства коллективных договоров, соглашений, а в данном случае без учёта Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы.

Суд апелляционной инстанции также не учёл, что при несогласии с установленным в трудовом договоре размером оплаты труда работник, реализуя гарантированное каждому статьёй 46 Конституции Российской Федерации право на судебную защиту, в рамках индивидуального трудового спора вправе обратиться в суд с иском к работодателю о взыскании невыплаченной ему в полном объёме заработной платы. При этом суд как орган по разрешению трудовых споров обязан разрешить такой спор на основании подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права исходя из предмета и основания заявленных работником исковых требований.

Ссылка суда апелляционной инстанции на то обстоятельство, что истцы, заключая трудовые договоры с Ртищевским МУП "Теплотехник", были ознакомлены с условиями труда и размером заработной платы, добровольно подписали трудовые договоры, согласившись с указанными в них условиями, и доказательств, подтверждающих понуждение их к заключению трудовых договоров, не представили, сделана без учёта того, что работник является экономически более слабой стороной в трудовом правоотношении и находится от работодателя не только в материальной, но и в организационной зависимости, в связи с чем лишён возможности формулировать условия заключаемого с ним трудового договора по своему усмотрению.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя законность решения суда первой инстанции и апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379<sup>6</sup> и частей 1-3 статьи 379<sup>7</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что подобный формальный подход судебных инстанций к разрешению настоящего спора, касающегося трудовых прав работников Ртищевского МУП "Теплотехник", привёл к нарушению задач и смысла гражданского судопроизводства, которые установлены статьёй 2 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и права истцов по настоящему делу (работников Ртищевского МУП "Теплотехник") на справедливую и компетентную судебную защиту, гарантированную каждому частью 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации, в результате чего надлежащая защита прав и законных интересов работников как экономически более слабой стороны в трудовых отношениях не была обеспечена.

Ввиду изложенного решение Ртищевского районного суда Саратовской области от 8 декабря 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда от 24 марта 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 10 октября 2022 г. нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов истцов (работников Ртищевского МУП "Теплотехник"), что согласно статье 390<sup>14</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами материального права, установленными по делу обстоятельствами и с соблюдением требований процессуального закона.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390<sup>14</sup>, 390<sup>15</sup>, 390<sup>16</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Ртищевского районного суда Саратовской области от 8 декабря 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда от 24 марта 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 10 октября 2022 г. по делу N 2-772/2021 Ртищевского районного суда Саратовской области отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Ртищевский районный суд Саратовской области.

Председательствующий

Судьи

Пчелинцева Л.М.

Вавилычева Т.Ю.

Жубрин М.А.